

CAI
L100
-1989
RSI

Government
Publications




3 1761 11767239 4

**THE ROLE
OF THE

CANADA
LABOUR RELATIONS
BOARD

---**



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

CA1
L100
- 1989
R51

THE ROLE OF THE

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD



© Minister of Supply and Services Canada 1989

Cat. No. LR22-2/1989

ISBN 0-662-57052-9

CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Headquarters
C.D. Howe Building
240 Sparks Street
4th Floor West
Ottawa, Ontario
K1A 0X8

613/996-9466
Telex: 053-4426
Fax: 995-9493

REGIONAL OFFICES

WESTERN REGION
Suite 1660
800 Burrard St.
Vancouver, B.C.
V6Z 2G7
(tel.: 604/666-6001)
fax: 604/666-6071

QUEBEC REGION
Complexe Guy-Favreau
200 René-Lévesque Blvd. West
Suite 1202 - East Tower
Montréal, Quebec
H2Z 1X4
(tel.: 514/283-3258)
fax: 514/283-3590

CENTRAL REGION
One Lakeview Square
155 Carlton Street
Suite 300
Winnipeg, Manitoba
R3C 3H8
(tel.: 204/983-3145)
fax: 204/983-3170

ATLANTIC REGION
Queen Square
45 Alderney Drive
6th Floor
Dartmouth, N.S.
B2Y 2N6
(tel.: 902/426-7068)
fax: 902/426-7397

ONTARIO REGION
4th Floor
350 Bay Street
Toronto, Ontario
M5H 2S6
(tel.: 416/973-3782)
fax: 416/973-6543

Note: This publication is for general information only; for official purposes, please refer directly to the *Canada Labour Code*.

THE ROLE OF THE CANADA LABOUR RELATIONS BOARD

Although there has been general agreement in Canada for many decades that freedom of association is a fundamental right of Canadians, the exact implication of such a freedom has been a continuing topic for debate. When Parliament reenacted Part V (now Part I) of the *Canada Labour Code* in 1972, it did so with the following preamble:

"Whereas there is a long tradition in Canada of labour legislation and policy designed for the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes;

And Whereas Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations;

And Whereas the Government of Canada has ratified Convention No. 87 of the International Labour Organization concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize and has assumed international reporting responsibilities in this regard;

And Whereas the Parliament of Canada desires to continue and extend its support to labour and management in their cooperative efforts to develop good relations and constructive collective bargaining practices, and deems the development of good industrial relations to be in the best interests of Canada in ensuring a just share of the fruits of progress to all;

Now Therefore, Her Majesty, by and with the advice and consent of the Senate and House of Commons of Canada, enacts as follows:..."

In 1982, the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* entrenched fundamental freedoms, including freedom of association. They are subject only to such reasonable limits prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society.

Labour relations boards in all jurisdictions in Canada have traditionally had the role of interpreting the statutory provisions which protect or circumscribe freedom of association in the industrial relations setting. From now on, the legislation itself, as well as its application by various boards, will have to meet the criteria contemplated in the Constitution as interpreted by the courts.

The Canada Labour Relations Board administers a statute in which freedom of association is expressly recognized. Section 8 of the Code provides that every employee is free to join the trade union of his or her choice and to participate in its lawful activities. Every employer enjoys a similar freedom in relation to joining and participating in the lawful activities of employers' organizations.

Before going into the role played by the Board, it should be understood that certain activities to assist unions and employers in collective bargaining are not within the purview of the Board but come directly under the Minister of Labour. These useful services for the promotion of industrial peace are, for the most part, provided by the Federal Mediation and Conciliation Services of Labour Canada.

JURISDICTION

Constitutional jurisdiction over labour relations is essentially provincial. Part I of the *Canada Labour Code* generally applies to the field of federal labour jurisdiction, but it does not encompass employees in the Public Service of Canada and certain Crown agencies. These employees are covered by the *Public Service Staff Relations Act*, administered by the Public Service Staff Relations Board. Moreover, the Code does not apply to members of the Canadian Armed Forces or the Royal Canadian Mounted Police.

Given the limited constitutional and statutory scope, only an estimated 600,000 employees and their employers are governed by Part I of the *Canada Labour Code*. However, the geographic spread and variety of activities under federal jurisdiction pose some unusual if not unique challenges. Without attempting an exhaustive or legal definition of the jurisdiction of the Board, the following activities, in general, are covered:

- *broadcasting (radio and television);*
- *banking;*
- *airports;*
- *air transportation, shipping and navigation (including loading and unloading vessels);*
- *interprovincial or international transportation of goods or passengers by road, railway or ferry;*
- *uranium mining and processing;*
- *grain handling;*
- *all activities in the Yukon or Northwest Territories that would normally be in provincial jurisdiction; and*

- *certain Crown agencies such as Devco, Atomic Energy of Canada Ltd., the National Arts Centre and Canada Post Corporation.*

There is no clear and simple rule for determining jurisdiction on the basis of industry or activity. For example, Bell Canada falls under federal jurisdiction while other telephone companies may not. Urban mass transit systems generally fall under provincial jurisdiction while the courts have ruled that the Ottawa-Carleton Regional Transit Commission, which provides service across the Ontario-Quebec border, is in federal jurisdiction.

While the Canada Labour Code does not provide the right to collective bargaining for managerial employees and those engaged in a confidential capacity in matters dealing with labour relations, other supervisory personnel and professional employees are covered by the Code. In addition, contractors, such as owner-operators of trucks, who haul goods under contract, may be treated as employees for the purposes of collective bargaining. One of the significant tests applied to determine whether such a person is an employee for the purposes of the Code is the degree to which the person is economically dependent on the employer.

BARGAINING RIGHTS

Freedom of association and the right to organize would have limited meaning in practice if not reinforced by the right to bargain collectively. Many workers do have the right to strike, but the right to strike in Canada is not available to all workers at all times and on all issues. However, where the issues on which strikes can take place have been restricted, other mechanisms, such as binding arbitration, have been provided for the resolution of those issues.

A frequent cause of strikes in the past was the issue of recognition of the union by the employer. The *Canada Labour Code* prohibits recognition strikes but provides for the certification of any union which enjoys the support of a majority of employees in a bargaining unit which is appropriate for collective bargaining. Once the Canada Labour Relations Board has satisfied itself that a majority of the employees within an appropriate bargaining unit support a trade union that has submitted a timely application for certification, it may then issue a formal certificate. The effect of this process is that the employer is obliged by law to recognize the union as the certified bargaining agent and to make every effort to negotiate a contract known as a collective agreement. These collective agreements specify the rates of pay, fringe benefits and other conditions of employment governing the employees during the life of the agreement.

If the employer and the certified union cannot reach a collective agreement, there are various forms of conciliation and mediation assistance available to them from the Minister of Labour through the Federal Mediation and Conciliation Services. However, if it appears that an agreement is not possible, given the position of the parties, the Minister may indicate that

there is no point in providing any further assistance unless the attitudes at the bargaining table change. Seven days after the Minister announces the intention not to assist the parties any further, the parties are free to engage in a legal strike or lockout. At all other times, strikes and lockouts are unlawful. Additional assistance may be provided subsequently if the Minister decides that it could be useful in assisting the parties to conclude a collective agreement.

As indicated previously, other mechanisms are provided under the Code for settling differences when a strike or lock-out is prohibited. The statute requires that each collective agreement provide a procedure for the final and binding settlement of all differences between the parties, without a stoppage of work. This mechanism is normally referred to as a grievance procedure and, in cases of unresolved differences, provides for binding arbitration by a single arbitrator or a three-person arbitration board. The decision rendered is final on matters relating to the provisions of the collective agreement, including such matters as discipline and discharge actions by the employer.

CERTIFICATION

An application for certification of a trade union as a bargaining agent may be filed with the Board if there is no other union holding a certificate as bargaining agent and if there is no collective agreement in force. Where there is a certified bargaining agent and a collective agreement, another trade union may apply for certification only after the commencement of the last three months of the term of the collective agreement or, if the agreement is for more than a three year term, during the last three months of the third year and of each subsequent year that it continues to operate.

When an application for certification is received by the Board, a copy is provided to the employer, who may then file a reply with the Board, particularly on the question of the appropriateness of the bargaining unit being sought by the union. The employer may also argue that certain employees should be excluded because of managerial responsibilities or involvement in labour relations. The Board will require that the employer post notices of the application so that employees will be aware and have an opportunity to make representations to the Board.

The Board also appoints a labour relations officer to investigate the application, including the examination of the payroll records in order to ascertain the names and classifications of the employees and obtain the company's organization chart. The officer will examine the records of the trade union, verifying union membership and the payment of union dues. Except for a portion of the report dealing with union membership and employee wishes, copies of the investigation report are provided to the union, the employer and any other parties that may have intervened in the proceedings. It is usually

possible for the Board to make a ruling on an application without a public hearing based on the report of the officer and the written submissions of the parties. However, a hearing may be necessary in some cases where there is a difference between the parties as to the essential facts of the case.

If a trade union has majority support of the employees in a bargaining unit that the Board finds to be appropriate for collective bargaining, the certificate is normally granted.

However, the Board can order a vote in various circumstances. For example, when the applicant union has more than thirty-five percent support of the employees, but less than fifty percent, the Board will order a vote of the employees to determine if the majority wish to be represented by the union in collective bargaining. Also, where one union is trying to displace another which is already the bargaining agent, the Board generally conducts a vote among the employees, assuming that the applicant union has provided evidence of membership of a majority of the employees.

In most situations, it is possible to conduct these votes by use of a ballot box at one or more locations. Sometimes it is necessary to conduct the balloting by mail because of geographical problems and the mobility of employees. Special measures are taken in mail vote situations to ensure that the confidentiality of voters is maintained.

If the Board finds that the union is dominated by the employer or that it is seeking certification fraudulently, the application will be dismissed.

TERMINATION OF BARGAINING RIGHTS

As with applications for certification, there are certain time frames when unions may lose their bargaining rights if they no longer enjoy the support of the majority of employees in the bargaining unit. The Code provides that unions not certified by the Board may become bargaining agents as a result of voluntary recognition by an employer. A union which acquired bargaining rights as a result of voluntary recognition by an employer may lose its bargaining rights at any time during the first year of its first collective agreement if it does not have the support of the majority of the employees. However, a certified union may have its bargaining rights revoked only at specified times during the life of a collective agreement.

Applications for the revocation of certification and applications for the termination of bargaining rights of an uncertified bargaining agent are determined in much the same manner as applications for certification. An employee who makes an application must show evidence that the application has the support of a majority of the employees in the unit. In these cases, a vote may or may not be held.

REVIEW APPLICATIONS

Any party affected by a decision of the Board may ask the Board to review its decision. While there are a number of different reasons for these requests for review, the most frequent type of application for review relates to the composition of the bargaining unit. The Board may be required to redefine the bargaining unit to reflect organizational or technological changes. The Board normally decides these issues through the use of the investigation process and the written submissions of the parties. The more complex cases may result in public hearings being held in order to clarify the situation.

SUCCESSOR RIGHTS

Generally speaking, a collective agreement survives and a union retains bargaining rights when an employer sells the business. However, some complex situations do arise as a result of a sale of business, particularly where employees are intermingled with employees of the employer to whom the business is sold. This sometimes involves employees covered by a collective agreement being intermingled with employees who are covered by a different collective agreement or are not represented by a union. In these circumstances, the Board may be called upon to make determinations as to bargaining rights and appropriate bargaining units.

Similarly, where there are mergers, amalgamations or a transfer of jurisdiction between unions, the Board may have to determine the rights, privileges and duties of the unions concerned.

UNION DUES

In 1984, the Code was amended with respect to union dues. The amendment provided some union security within the federal jurisdiction by allowing the use of the concept referred to as the “Rand formula”. This is encompassed within subsection 70(1) which requires that a collective agreement contain automatic deduction of union dues if the union so requests.

Furthermore, subsection 70(2) gives the Board the authority to override the provisions of a collective agreement when an employee, because of his religious conviction or beliefs, objects to joining a trade union or to paying regular union dues. The Board may waive the requirement of union membership and allow that the amount of union dues normally required to be paid to the union be paid instead to a registered charity within the meaning of the Income Tax Act. The Board may designate a charity to which payment should be made if an employee and the trade union are unable to agree on such charity.

GEOGRAPHIC CERTIFICATIONS

In the longshoring industry, and potentially in other areas where labour is drawn from a common pool, the Board has authority to issue certifications covering the employees of two or more employers in a particular geographic area. The Board may also require the employers in such situations to designate an employers’ representative for collective bargaining purposes. This function is usually fulfilled by an employers’ organization.

TECHNOLOGICAL CHANGE

When a collective agreement is in force and the parties did not bargain the effects of technological change, the Board may ensure that the union has an opportunity to bargain with the employer regarding the impact of the proposed changes. The effect of the Code is not to prohibit technological change but to ensure that where such changes are to be introduced during the life of a collective agreement, an opportunity will be provided for collective bargaining to take place on that issue. Notice of a proposed technological change that would affect the terms and conditions or security of employment of a significant number of employees must be given to the union by the employer at least one hundred and twenty days ahead of the proposed change.

UNLAWFUL STRIKE OR LOCKOUT

Since 1978, the Canada Labour Relations Board has had the responsibility for issuing cease and desist orders in cases of unlawful strikes or lockouts. This is a function which had previously been reserved for the courts. These applications are scheduled for prompt hearing by the Board, and a senior labour relations officer is normally assigned to help the parties resolve the problems that caused the unlawful work stoppage. Applications may be made in anticipation of an unlawful work stoppage and, with the assistance of the Board's staff or by an order of the Board, the anticipated disruption can generally be avoided.

FILING BOARD ORDERS IN THE FEDERAL COURT OF CANADA

All orders of the Board are subject to filing in the Federal Court, including orders against parties arising out of complaints of unfair labour practice. Orders of the Board are binding on the parties but the actual enforcement of those orders lies in the hands of the Federal Court. When a party to a proceeding requests that the Board file its order in the Federal Court for enforcement purposes, the Board is required to do so unless non-compliance is unlikely or it would serve no useful purpose. When applications to file an order in the court are received, the Board usually endeavours to secure compliance through the assistance of a Board officer. The Board will file the order in court only if these endeavours are unsuccessful and non-compliance is evident, or likely. Once the Board order is filed in the Federal Court of Canada, it is enforceable in the same manner as an order of the court. Contempt of court proceedings may be initiated for non-compliance with a Board order which has been filed in the Federal Court of Canada. However, it is seldom necessary to file an order in court.

CONSENT TO PROSECUTE

The *Canada Labour Code* provides for the imposition of fines by the courts for specific infractions, including unlawful strike or lockout activities, but such proceedings may not be initiated without the written consent of the Board. These prosecutions are extremely rare due to the high degree of compliance.

COMPLAINTS OF UNFAIR LABOUR PRACTICE

As indicated earlier, the Code is fashioned about a concept of protecting freedom of association and the right to bargain collectively. To safeguard these rights, there are certain duties and obligations placed upon the parties by the Code. These include the responsibility to bargain in good faith and to make every reasonable effort to negotiate a collective agreement. Employers are prohibited from interfering with the formation and operation of a union and from imposing penalties on employees for exercising those rights and related activities of a lawful nature. Unions are required by the statute to represent fairly and without discrimination all the employees in a bargaining unit with respect to the employees' rights under their collective agreement. Unions that operate hiring halls or systems of referring employees to jobs are required to operate them fairly and to have rules governing these referrals posted.

Unions are prohibited from expelling, suspending, refusing membership, and/or imposing discipline in a discriminatory manner. While unions may expel or suspend members lawfully and negotiate agreements requiring employees to become and remain members of a union as a condition of employment, they can not require an employer to fire an employee who has lost union membership, unless the loss of membership was due to a refusal to pay the required periodic union payments. Both unions and employers are prohibited from taking action against employees for initiating proceedings before the Board or for exercising other legal rights under the Code. Employers are prohibited from imposing penalties on employees for engaging in a lawful strike. Unions and employers' organizations are required to provide financial statements to their members on request and free of charge. For more

detailed information on these rights and responsibilities, please refer directly to the Code.

When complaints alleging violation of the Code are filed with the Board, the person or organization charged with the alleged infraction is provided with a copy of the complaint and given an opportunity to file a written reply. At the same time, a labour relations officer is usually appointed to assist the parties towards a settlement of the matters in dispute. If a settlement is not achieved or the complaint is not withdrawn, the Board must normally hold a public hearing into the complaint before rendering a decision.

However, there is no need to hold hearings into all complaints. For example, the majority of complaints alleging violation of the duty of fair representation and/or of the duty of fair referral are not scheduled for a public hearing. They are decided by a Board panel after having carefully considered all the information contained in the submissions filed by the parties as well as of the officer's report.

Fortunately, a very substantial number of these cases are settled and/or withdrawn. Whenever possible, the Board seeks to have the parties settle their conflicts without third party intervention. Settlements provide for a better labour relations solution and save considerable costs for the parties and for the Board. However, where the Board must decide a complaint and finds that there has been a violation of the Code, it has extensive remedial powers, including the power to reinstate and compensate employees, to order the union to process employee grievances, to rescind penalties, or to admit persons to union membership.

SETTLING TERMS AND CONDITIONS OF FIRST COLLECTIVE AGREEMENT

In 1978, the *Canada Labour Code* was amended to provide an option for the Minister of Labour, in special circumstances, to refer a contract dispute to the Canada Labour Relations Board in relation to negotiations for a first collective agreement. In such referrals, the Board examines all the circumstances and makes an initial decision as to whether or not it is an appropriate case for the Board to settle the terms and conditions of the first collective agreement. This provision has been used very sparingly as very few cases have been referred to the Board. Even after referral and examination by the Board, the Board is reluctant to impose the terms of a first collective agreement and will not do so in normal situations where the parties, as a result of hard bargaining, have been unable to reach an agreement. Negotiated collective agreements are the preferred method of settlement of disputes under the Code. The Board has avoided creating a situation where such imposed settlements would relieve the parties of their basic responsibility to bargain in good faith and make every reasonable effort to conclude a collective agreement.

ACCESS TO EMPLOYEES

In order to provide employees with realistic access to freedom of association and participation in lawful union activity, the Code has special provisions relating to employees living in isolated areas located on private property. Examples of these situations in the federal jurisdiction include Arctic exploration, mining, offshore oil drilling and the operation of supply vessels. In such situations, the Board may, on application by a union, order that union representatives be provided with reasonable access to the employees for organizing, negotiating, processing grievances or administering a collective agreement. The Board specifies the time and duration of the access to be provided, bearing in mind the circumstances of the situation, including the employer's operations.

SAFETY

While the main functions of the Board fall under Part I, it has a limited involvement in safety matters under Part II of the Code. Employees have the right to refuse to work in conditions involving danger and there are procedures set out to deal with those situations where the employer does not agree that such a risk exists. In these cases, a safety inspector appointed by Labour Canada should be called on immediately to determine whether or not there is danger and what steps, if any, the employer should take. If the employee disagrees with the decision of the safety officer, the matter may be referred to the Board for review. The decision of the Board is final and binding in such matters. Part II of the Code also prohibits employers from taking adverse action against an employee because the employee has exercised his/her rights in relation to safety. Complaints alleging discriminatory treatment may be filed with the Board, at which time an officer may be appointed to assist the parties in settling the complaint. However, if the complaint is unresolved, the Board will hear the parties and render a decision.

SÉCURITÉ

Les fonctions principales du Conseil sont définies à la Partie I du Code, mais la Partie II lui confère une responsabilité restreinte des questions relatives à la sécurité. Les employés ont le droit de refuser de travailler dans des situations présentant un danger, et il y a des procédures à suivre pour les cas où l'employeur ne pense pas qu'un tel danger existe. Dans ces circonstances, il y a lieu de demander immédiatement à un inspecteur de sécurité nommé par Travail Canada de déterminer s'il y a un danger et de dire, au besoin, à l'employeur quelles mesures il doit prendre. Si l'employé n'accepte pas la décision de l'agent de sécurité, l'affaire peut être renvoyée au Conseil aux fins de révision. Dans des affaires semblables, la décision de ce dernier est exécutoire et sans appel. La Partie II du Code interdit également aux employeurs de prendre des mesures défavorables à l'égard d'un employé parce qu'il a exercé ses droits en matière de sécurité. Les plaintes alléguant une pratique discriminatoire peuvent être déposées auprès du Conseil, qui confiera l'affaire à un agent afin qu'il aide les parties à régler la plainte. Si les parties ne peuvent en arriver à une entente, le Conseil entendra les parties et rendra une décision.

ACCÈS AUX EMPLOYÉS

Afin de faciliter aux employés un accès réaliste à la liberté d'association et de participation aux activités syndicales licites, le Code prévoit des dispositions spéciales concernant les employés vivant dans des lieux isolés. Parmi les cas qui relèvent de la compétence fédérale, signalons notamment l'exploration dans l'Arctique, l'exploitation minière, le forage au large des côtes et l'exploitation de navires de ravitaillement. Dans ces cas-là, le Conseil peut, à la demande d'un syndicat, décréter que les représentants syndicaux bénéficient d'une période raisonnable d'accès aux employés pour la syndicalisation, la négociation, le règlement des griefs ou l'application d'une convention collective. Le Conseil précise le moment et la durée de cet accès, en tenant compte des circonstances, notamment des activités de l'employeur.

RÈGLEMENT DES MODALITÉS D'UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE

En 1978, le Code canadien du travail a été modifié pour permettre au ministre du Travail, dans des circonstances spéciales, de renvoyer au Conseil canadien des relations du travail un différend relatif aux négociations en vue de la signature d'une première convention collective. Dans ces cas de renvoi, le Conseil examine toutes les circonstances et détermine s'il y a lieu de régler les modalités d'une première convention collective. Ces dispositions ont été invoquées très rarement et fort peu d'affaires ont été renvoyées au Conseil. Même après examen d'un renvoi de ce genre, le Conseil hésite à imposer les conditions d'une première convention collective et il s'en abstient dans les situations normales où les parties, à la suite de négociations serrées, n'ont pas réussi à conclure une entente. En vertu du Code, la signature de conventions collectives négociées est la méthode souhaitable de règlement des différends. Le Conseil a évité de créer une situation où ce genre de règlement impose dégraderait les parties de leur responsabilité fondamentale de négocier de bonne foi et de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective.

fournir gratuitement un état financier à ceux de leurs membres qui en font la demande. Des renseignements plus détaillés concernant ces droits et responsabilités figurent dans le Code. Lorsque des plaintes alléguant violation du Code sont déposées devant le Conseil, la personne ou l'association chargée de la présumée infraction en obtient une copie et a la possibilité de présenter une réponse écrite. En général, un agent des relations du travail est nommé au même moment pour aider les parties à régler les questions en litige. Si un règlement n'intervient pas ou si la plainte n'est pas retirée, le Conseil doit habituellement tenir une audience publique avant de rendre une décision.

Toutefois, il n'est pas nécessaire de tenir une audience chaque fois qu'une plainte est présentée. Par exemple, la majorité des plaintes alléguant violation du devoir de représentation juste et/ou du devoir découlant de l'application des règles de déploiement de la main d'œuvre ne font pas l'objet d'une audience publique; elles sont jugées par un groupe du Conseil sur la foi des renseignements contenus dans les représentations des parties, ainsi que du rapport de l'agent.

Heureusement, un grand nombre de ces cas sont réglés ou retirés. Le Conseil tente, lorsque c'est possible, d'amener les parties à résoudre leurs différends sans l'intervention d'un tiers. La voie du règlement améliore les relations de travail et permet aux parties et au Conseil de réaliser d'importantes économies. Toutefois, quand ce dernier détermine qu'une disposition du Code a été violée, il détient des pouvoirs de redressement considérables, notamment pour réintégrer et indemniser des employés, ainsi que pour rendre des ordonnances obligeant des syndicats à s'occuper des griefs d'employés, à annuler des peines ou à faire admettre des individus dans leurs rangs.

PLAINTES DE PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, le Code vise à protéger la liberté d'association et le droit de négocier collectivement. Pour protéger ces droits, le Code impose aux parties certaines responsabilités et certaines obligations, notamment l'obligation de négocier de bonne foi et de faire tout effort raisonnable pour signer une convention collective. Il est interdit aux employeurs d'intervenir dans la formation et l'administration d'un syndicat et d'imposer des sanctions aux employés parce qu'ils exercent ces droits et les activités licites qui en découlent. La Loi oblige les syndicats à représenter équitablement et sans discrimination tous les employés membres d'une unité de négociation. Les syndicats qui exploitent des bureaux d'embauchage ou des services de présentation de personnes en quête d'emploi sont tenus d'établir des règles à ce sujet, de les afficher et de les appliquer équitablement.

Il est interdit à un syndicat d'exclure, de suspendre, de refuser l'adhésion à des employés ou de leur imposer une mesure disciplinaire d'une manière discriminatoire.

Un syndicat peut exclure ou suspendre légalement des membres et négocier des conventions stipulant comme condition d'emploi que les employés deviennent ou demeurent membres d'un syndicat, mais il ne peut exiger qu'un employeur congédie un employé qui n'a plus qualité de membre, à moins que cela ait été occasionné par le refus de verser les cotisations syndicales exigées. Il est interdit aux syndicats et aux employeurs de prendre des mesures contre des employés qui ont entamé des procédures devant le Conseil ou qui ont exercé d'autres droits que leur confère le Code. Les employeurs ne peuvent imposer de sanctions à des employés qui participent à une grève légale. Les syndicats et les associations patronales sont tenus de

DÉPÔT D'ORDONNANCES DU CONSEIL DEVANT LA COUR FÉDÉRALE DU CANADA

Toutes les ordonnances du Conseil peuvent être déposées devant la Cour fédérale, y compris celles à l'encontre des parties découlant de plaintes de pratique déloyale de travail. Les ordonnances du Conseil lient les parties, mais c'est la Cour fédérale qui a le pouvoir de les exécuter. Quand une partie à une procédure demande au Conseil de déposer une ordonnance devant la Cour fédérale en vue de la faire exécuter, le Conseil est tenu de le faire à moins que le non-respect soit improbable ou que l'ordonnance ne soit pas utile. Lorsque le Conseil reçoit une demande de dépôt d'une ordonnance devant la Cour, il tente généralement de faire respecter celle-ci par l'intermédiaire d'un agent des relations du travail. Il déposera l'ordonnance devant la Cour seulement si ces tentatives échouent et si le non-respect est évident ou probable. Une fois que l'ordonnance du Conseil est déposée devant la Cour fédérale du Canada, elle est exécutée de la même manière qu'une ordonnance de la Cour. On peut tenter des poursuites pour refus d'obéir à une ordonnance du Conseil qui a été déposée devant la Cour fédérale du Canada. Cependant, il est rarement nécessaire de déposer une ordonnance devant la Cour.

CONSENTEMENT AUX POURSUITES

Le Code canadien du travail prévoit que les tribunaux peuvent imposer des amendes pour certaines infractions, notamment une grève ou un lock-out illégal, mais les poursuites ne peuvent être intentées sans le consentement écrit du Conseil. Ces poursuites sont extrêmement rares parce que le taux d'obéissance est élevé.

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Lorsqu'une convention collective est en vigueur et que les parties n'ont pas négocié les effets d'un changement technologique à venir, le Conseil peut prendre des mesures afin que le syndicat ait la possibilité de négocier avec l'employeur les répercussions qu'auront les changements technologiques, du Code n'est pas d'interdire les changements technologiques, mais de garantir la possibilité de négocier la question lorsque de tels changements vont être introduits pendant la durée d'une convention collective.

Cent vingt jours au moins avant l'exécution du projet de changement, l'employeur doit aviser le syndicat du changement technologique proposé si celui-ci influera sur les conditions ou la sécurité d'emploi d'un nombre important des employés.

GRÈVE OU LOCK-OUT ILLÉGAL

Depuis 1978, le Conseil canadien des relations du travail est chargé de rendre des ordonnances d'interdiction dans les cas de grève ou de lock-out illégal. Auparavant, cette responsabilité était réservée aux cours. Ces demandes sont entendues en priorité, et les parties obtiennent l'assistance d'un agent principal des relations du travail pour résoudre les problèmes qui ont entraîné l'arrêt de travail illégal. Les demandes peuvent être présentées lorsqu'un arrêt de travail illégal est appréhendé, et, grâce à l'aide du personnel du Conseil ou au moyen d'une ordonnance du Conseil, le conflit prévu peut être généralement évité.

COTISATIONS SYNDICALES

Les dispositions du Code concernant les cotisations syndicales ont été modifiées en 1984. D'une part, la modification assure une sécurité syndicale minimale dans le secteur de compétence fédérale en prévoyant l'application du concept connu comme la « formule Rand ». En effet, le paragraphe 70(1) exige que le précompte automatique des cotisations syndicales soit inclus dans la convention collective si le syndicat le demande.

Par ailleurs, le paragraphe 70(2) donne au Conseil l'autorisation de passer outre aux dispositions d'une convention collective lorsqu'un employé, en raison de ses convictions ou croyances religieuses, s'oppose à l'adhésion à un syndicat ou au versement des cotisations syndicales normales. Le Conseil peut déroger à l'obligation d'adhérer à un syndicat et autoriser le versement du montant équivalent à la cotisation syndicale à un organisme de charité enregistré au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu. Faute d'entente entre l'employé et le syndicat sur l'organisme de charité enregistré, le Conseil peut désigner lui-même celui-ci.

ACCREDITATION SUR UNE BASE GÉOGRAPHIQUE

Dans le secteur du débarquement, et dans d'autres secteurs où la main-d'œuvre est recrutée d'un même bassin d'emplois, le Conseil a le pouvoir de décerner des accreditations visant les employés de deux ou plusieurs employeurs dans une région géographique donnée. Le Conseil peut aussi exiger des employeurs qui sont dans pareilles situations de désigner leur représentant pour les besoins de la négociation collective. C'est ordinairement une association patronale qui remplit cette fonction.

DEMANDES DE RÉVISION

Toute partie touchée par une décision du Conseil peut demander à celui-ci de réviser sa décision. Bien qu'il existe un certain nombre de motifs possibles à l'origine de ces demandes de révision, la plus fréquente porte sur la composition de l'unité de négociation. Le Conseil peut devoir redéfinir l'unité de négociation afin qu'elle tienne compte des changements d'ordre organisationnel ou technologique qui ont été effectués. Le Conseil règle habituellement ces questions à l'aide d'une enquête et des représentations écrites des parties, quoique certains cas complexes nécessitent des audiences publiques.

DROITS DU SUCCESSEUR

En général, une convention collective reste en vigueur et un syndicat conserve ses droits de négociation lorsqu'un employeur vend l'entreprise. Cependant, une telle vente peut entraîner certaines situations complexes, surtout quand des employés amenés par le nouvel employeur acquéreur de l'entreprise se joignent aux employés qui étaient déjà en place. Il arrive que les employés en cause sont régis par des conventions collectives différentes ou qu'ils ne sont pas syndiqués. En pareilles circonstances, le Conseil devra se prononcer sur les droits de négociation et les unités de négociation appropriées. De même, en cas de fusion, d'unification ou de transfert de compétence entre syndicats, le Conseil peut être appelé à déterminer les droits, les privilèges et les responsabilités des syndicats concernés.

RÉVOCATION DES DROITS DE NÉGOCIATION

À l'instar des demandes d'accréditation, il existe certains délais durant lesquels les syndicats peuvent perdre leurs droits de négociation s'ils cessent de jouir de l'appui de la majorité des employés membres de l'unité de négociation. Le Code prévoit que les syndicats non accrédités par le Conseil peuvent devenir agents négociateurs à la suite d'une reconnaissance syndicale volontaire de la part de l'employeur. Un syndicat dont l'acquisition des droits de négociation résulte d'une reconnaissance volontaire de la part de l'employeur peut perdre lesdits droits n'importe quand au cours de la première année de sa première convention collective s'il n'a pas l'appui de la majorité des employés. Toutefois, les droits de négociation d'un syndicat accrédité ne peuvent être révoqués qu'à des moments précis de la durée d'une convention collective.

Les demandes en vue de faire révoquer une accréditation ou les droits de négociation d'un agent négociateur non accrédité sont traitées presque de la même façon que les demandes d'accréditation. L'employé qui a présenté la demande doit être en mesure de prouver que celle-ci est soutenue par la majorité de ses collègues qui appartiennent à l'unité de négociation. Dans certains cas, un scrutin peut être tenu.

est remise au syndicat, à l'employeur et à tout autre intervenant dans l'affaire. En se fondant sur le rapport de l'agent enquêteur et sur les représentations écrites des parties, le Conseil est habituellement en mesure de prendre une décision concernant la demande sans avoir à tenir une audience publique. Cependant une audience peut être nécessaire lorsque les parties ont des avis différents quant aux faits essentiels de l'affaire.

Si le syndicat jouit de l'appui majoritaire des employés membres d'une unité de négociation que le Conseil juge habile à négocier collectivement, le certificat est ordinairement décerné.

Toutefois, dans certains cas, le Conseil peut ordonner la tenue d'un scrutin. Par exemple, lorsque le syndicat jouit de l'appui de plus de trente-cinq pour cent des employés, mais de moins de cinquante pour cent, le Conseil ordonne la tenue d'un scrutin de représentation pour déterminer si la majorité désire que le syndicat la représente dans des négociations collectives. De plus, lorsqu'un nouveau syndicat essaie de supplanter un autre déjà accrédité comme agent négociateur, le Conseil tient généralement un scrutin auprès des employés concernés, à condition que le requérant établisse que la majorité des employés sont ses membres.

Dans la plupart des cas, le scrutin peut être tenu dans un ou plusieurs endroits. Il est parfois nécessaire, en raison de problèmes géographiques ou de mobilité des employés, de tenir un scrutin postal. Dans ce cas, des mesures sont prises pour assurer le caractère confidentiel du scrutin.

Si le Conseil détermine que le syndicat est dominé par l'employeur ou qu'il sollicite frauduleusement une accréditation, il rejettera la demande.

ACCREDITATION

Une demande d'accréditation d'un syndicat comme agent négociateur peut être présentée au Conseil pourvu qu'aucun autre syndicat ne détienne un certificat d'agent négociateur et qu'il n'y ait pas de convention collective en vigueur. Lorsqu'il existe un agent négociateur accrédité et qu'une convention collective est en vigueur, un autre syndicat peut demander une accréditation, mais seulement après le début des trois derniers mois de la durée de la convention collective, ou bien, si cette dernière est en vigueur pour une durée excédant trois ans, la demande d'accréditation peut être présentée durant les trois derniers mois de la troisième année et durant ceux de chaque année subséquente de la durée de la convention.

Lorsque le Conseil reçoit une demande d'accréditation, une copie en est remise à l'employeur; celui-ci peut alors présenter sa réponse, surtout en ce qui concerne l'unité recherchée par le syndicat, à savoir si elle est appropriée. L'employeur peut aussi indiquer que certains employés devraient être exclus en raison de leurs responsabilités de gestion ou de leur participation aux relations de travail. Le Conseil exige que l'employeur affiche des avis de la demande, afin que les employés en soient informés et qu'ils puissent faire des représentations au Conseil. Le Conseil nomme également un agent des relations du travail et le charge d'enquêter sur la demande d'accréditation. Cet agent devra étudier les dossiers de paye de l'employeur, vérifier les noms et les classifications des employés, ainsi que se procurer un organigramme de l'organisme. Il doit aussi examiner les dossiers du syndicat, vérifier l'adhésion de ses membres et le versement des cotisations. Exception faite de la partie du rapport de cet agent qui traite de l'adhésion au syndicat et des désirs des employés, une copie de ce rapport

impossible d'en arriver à une entente en raison de la position respective des parties, le Ministre peut signaler qu'il est inutile de continuer à fournir de l'aide aux parties, à moins qu'elles ne modifient leurs attitudes à la table des négociations. Sept jours après que le Ministre a annoncé qu'il mettra fin à l'aide fournie aux parties, celles-ci sont libres de faire une grève ou un lock-out légal. En tout autre temps, les grèves et les lock-out sont illégaux. Par la suite, une aide supplémentaire peut être accordée aux parties si le Ministre décide que cela pourrait les aider à conclure une convention collective.

Tel que mentionné plus haut, le Code prévoit d'autres moyens de trancher les différends lorsque la grève ou le lock-out est interdit. La loi exige que toute convention collective prévoit une méthode de règlement définitif, sans arrêt de travail, de tous les conflits surgissant entre les parties. Il s'agit habituellement d'une procédure de règlement de griefs prévoyant l'arbitrage exécutoire par un arbitre unique ou par une commission d'arbitrage composée de trois membres des différends qui n'ont pu être tranchés. La décision rendue est finale en ce qui concerne les questions touchant les dispositions de la convention collective, y compris les questions comme les mesures disciplinaires et de congédiement prises par l'employeur.

DROITS DE NÉGOCIATION

La liberté d'association et le droit de se syndiquer auraient peu de valeur pratique s'ils n'étaient renforcés par le droit de négocier collectivement et de se mettre en grève. Nombreux travailleurs ont le droit de grève, mais le droit de grève au Canada ne peut être exercé par les travailleurs en tout temps et pour tout différend. Cependant, lorsque les questions au sujet desquelles des grèves peuvent avoir lieu sont limitées, on a prévu d'autres méthodes tel que l'arbitrage exécutoire pour résoudre les différends.

Autrefois, une cause fréquente des grèves était la question de la reconnaissance syndicale par l'employeur. Le Code canadien du travail prohibe ce genre de grèves, mais prévoit l'accréditation de tout syndicat qui jouit de l'appui d'une majorité des employés membres d'une unité de négociation qui est habile à négocier collectivement. Dès que le Conseil canadien des relations du travail est convaincu que la majorité des employés d'une unité de négociation reconnue appuie un syndicat qui a présenté dans les délais prescrits une demande d'accréditation, il décerne à ce dernier un certificat officiel en vertu duquel l'employeur est légalement tenu de le reconnaître comme agent négociateur accrédité et de faire tout effort pour négocier avec lui un contrat appelé convention collective. Les conventions collectives précisent les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail qui s'appliquent aux employés pendant la durée de la convention. Si l'employeur et le syndicat accrédité n'arrivent pas à conclure une convention collective, ils peuvent recourir aux divers types de moyens de conciliation et de médiation qu'offre le ministre du Travail, par l'entremise du Service fédéral de médiation et de conciliation. Toutefois, s'il apparaît

- l'extraction et le traitement de l'uranium;
- la manutention du grain;

- toutes les activités menées au Yukon ou dans les Territoires du Nord-Ouest qui relèveraient normale-ment d'une province; et
- certaines sociétés d'État telles que Devco, Énergie atomique du Canada Ltée, le Centre national des Arts et la Société canadienne des Postes.

Il n'existe pas de règle simple et aisée pour déterminer la compétence en fonction de l'industrie ou de l'activité. Ainsi, Bell Canada est sous la juridiction fédérale tandis que d'autres compagnies de téléphone peuvent ne pas l'être. Les réseaux de transport public urbains relèvent généralement de la compétence provinciale, alors que les tribunaux ont décidé que la Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton, dont le service s'étend au-delà de la frontière ontarienne pour passer au Québec, est sous la juridiction fédérale.

Bien que le Code canadien du travail ne confère par le droit à la négociation collective aux employés de gestion et à ceux qui participent à titre confidentiel à des affaires concernant les relations de travail, il s'applique néanmoins à d'autres employés exerçant des fonctions de surveillance ainsi qu'aux professionnels. En outre, les entrepreneurs dépendants, tels que les conducteurs-proprétaires de camions, qui transportent à forfait des marchandises, peuvent être considérés comme employés, pour les besoins de la négociation collective. L'un des critères importants permettant de déterminer si une telle personne est un employé aux fins du Code est le degré de dépendance économique de celle-ci par rapport à l'employeur.

COMPÉTENCE

La compétence constitutionnelle en matière de relations de travail est essentiellement du ressort des provinces. La Partie I du Code canadien du travail porte généralement sur la compétence fédérale en matière de travail, mais elle ne s'applique pas aux employés de la Fonction publique du Canada ni à ceux de certaines sociétés d'État. Ceux-ci sont assujettis à la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, laquelle est mise en oeuvre par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. En outre, le Code ne s'applique pas aux membres des Forces canadiennes et à ceux de la Gendarmerie Royale du Canada.

En raison de son champ d'application constitutionnel et statutaire restreint, la Partie I du Code canadien du travail ne concerne approximativement que 600 000 employés et leurs employeurs. Toutefois, l'étendue géographique et la diversité des activités qui ressortissent à la compétence fédérale présentent certains défis inhabituels, sinon uniques. Sans vouloir tenter de donner une définition complète ou légale de la compétence du Conseil, voici une liste des activités générales qu'il régit:

- la diffusion (radio et télévision);
- les banques;
- les aéroports;
- le transport aérien, le transport maritime et la navigation (y compris le chargement et le déchargement des navires);
- le transport routier, ferroviaire ou fluvial interprovincial ou international de marchandises ou de passagers;

La Charte canadienne des droits et libertés de 1982 a entériné les libertés fondamentales, y compris la liberté d'association. Elles ne peuvent être restreintes que par une règle de droit, dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique.

Au Canada, les conseils de relations du travail, à tous les niveaux de juridiction, ont été traditionnellement chargés d'interpréter les dispositions statutaires qui protègent et définissent la liberté d'association dans le cadre des relations industrielles. D'ores et déjà, la loi même, ainsi que son application par les différents conseils devront respecter les critères envisagés dans la Constitution, tels qu'ils sont interprétés par les tribunaux.

Le Conseil canadien des relations du travail applique une loi qui reconnaît explicitement la liberté d'association. L'article 8 du Code prévoit que tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites. Tout employeur jouit d'une liberté semblable, en ce sens qu'il peut adhérer à l'association patronale de son choix et participer à ses activités licites.

Avant de traiter du rôle confié au Conseil, il faut souligner que certaines fonctions d'aide aux syndicats et aux employeurs en matière de négociations collectives ne sont pas du ressort du Conseil, mais relèvent directement du ministre du Travail. Ces services utiles à la promotion de la paix industrielle sont, pour la plupart, fournis par le Service fédéral de médiation et de conciliation de Travail Canada.

LE RÔLE DU CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Bien que, depuis plusieurs décennies, il soit généralement admis au Canada que la liberté d'association est un droit fondamental de tous les Canadiens, les répercussions précises de l'exercice de cette liberté n'ont pas cessé de faire l'objet de débats. En 1972, lorsque le Parlement a promulgué de nouveau la Partie V (maintenant Partie I) du Code canadien du travail, il y a joint le préambule suivant:

«Considérant qu'il est depuis longtemps dans la tradition canadienne que la législation et la politique du travail soient conçues de façon à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends;

Considérant que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations industrielles fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations du travail;

Considérant que le gouvernement du Canada a ratifié la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical et qu'il s'est engagé à cet égard à présenter des rapports à cette Organisation;

Et Considérant que le Parlement du Canada désire continuer et accentuer son appui aux efforts conjugués des travailleurs et du patronat pour établir de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends, et qu'il estime que l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès;

En Conséquence, Sa Majesté, de l'avis et du consentement du Sénat et de la Chambre des communes du Canada, décrète:....»

CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL

Bureau chef
Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
4^e étage ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0X8

613/996-9466
Télex: 053-4426
Fax: 995-9493

BUREAUX RÉGIONAUX

RÉGION DE L'OUEST

Pièce 1660
800, rue Burrard
Vancouver (C.-B.)
V6Z 2G7
(tél.: 604/666-6001)
fax: 604/666-6071
RÉGION DU QUÉBEC
Complexe Guy-Favreau
200 ouest, boulevard René-
Lévesque - Tour est
Pièce 1202
Montréal (Québec)
H2Z 1X4
(tél.: 514/283-3258)
fax: 514/283-3590

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Queen Square
45, promenade Alderney
6^e étage
Dartmouth (N.-É.)
B2Y 2N6
(tél.: 902/426-7068)
fax: 902/426-7397

RÉGION DE L'ONTARIO

204/983-3170
(tél.: 204/983-3145)
fax: 204/983-3170
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3H8
(tél.: 204/983-3145)
fax: 416/973-6543
4^e étage
350, rue Bay
Toronto (Ontario)
M5H 2S6

Nota: La présente publication contient des renseignements généraux. Veuillez consulter, à titre officiel, le Code canadien du travail.

ISBN 0-662-57052-9

N° de cat. LR22-2/1989

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1989

CONSEIL CANADIEN
DES RELATIONS
DU TRAVAIL

LE RÔLE DU

**LE RÔLE DU
CONSEIL CANADIEN
DES RELATIONS
DU TRAVAIL**
